provincie limburg

PROVINCIAAL BLAD

Officiële uitgave van provincie Limburg.

Nr. 845

16 februari

2015

# Wijziging IKAP-regeling Provincies

**Artikel I**
De IKAP-regeling provincies wordt gewijzigd als volgt:

A.Artikel 8 wordt gewijzigd als volgt:
Het tweede lid, aanhef, komt als volgt te luiden:
Binnen de fiscale voorwaarden zoals die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling zijn de belastingvrije bestemmingsmogelijkheden:

WIJZIGINGEN TOELICHTING IKAP-REGELING PROVINCIES

**Artikel II**
B.De toelichting op de IKAP-regeling komt als volgt te luiden:

## TOELICHTING

### ALGEMEEN

### Doel IKAP

Met het IKAP- systeem (Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies) is een win/win-situatie beoogd voor werkgever en werknemers.
De werknemer kan hiermee prioriteiten stellen in zijn arbeidsvoorwaardenpakket waardoor het beter aansluit bij zijn persoonlijke wensen en omstandigheden. Hij is met IKAP – in aanvulling op de instrumenten in de Wet arbeid en zorg en de levensloopregeling - beter in staat om arbeid en zorg te combineren. Hij kan ook beter de fiscale mogelijkheden benutten doordat hij een deel van zijn salaris en het IKB kan inzetten voor een onbelaste vergoeding of verstrekking of eindheffingsloon.
Voor de provincie als werkgever kan IKAP (in beperkte mate) bijdragen aan versterking van de arbeidsmarktpositie. De provinciale werkgever heeft baat bij werknemers die tevreden zijn over hun arbeidsvoorwaarden en de keuzes die zij daarin zelf kunnen maken. Een bijkomende (maatschappelijke) doelstelling is de stimulering van het gebruik van het openbaar vervoer en van de fiets en een verdere terugdringing van de autokilometers in het woon-werkverkeer.

### Uitgangspunten en randvoorwaarden

IKAP voldoet aan een aantal belangrijke uitgangspunten en randvoorwaarden.

- IKAP is gebaseerd op vrijwilligheid en kent dus geen verplichte deelname van de werknemer.
- IKAP kent alleen keuzemogelijkheden die voorzien in een reële behoefte. Er zijn dus geen keuzes opgenomen waarvan een verwaarloosbaar beperkt gebruik zal worden gemaakt.
- IKAP betekent geen verhoging van het totale aansprakenniveau maar vergroot enkel de keuzemogelijkheden in het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket. In die zin is IKAP budgettair neutraal. Het feitelijk gebruik kan uiteraard wel kosteneffecten hebben. Dat is het geval als per saldo meer tijd wordt verkocht dan gekocht. Daarvoor zal binnen het bestaande budget een oplossing moeten worden gevonden.
- IKAP leidt niet tot knelpunten in de bedrijfsvoering. Van belang is dat er bij uitruil tussen tijd en geld steeds voldoende werk en budget beschikbaar is. Gelet hierop is in IKAP aan de omvang van de uitruil tussen tijd en geld een maximum gesteld en heeft de manager de bevoegdheid de uitruil tussen tijd en geld op grond van het dienstbelang af te wijzen.
- IKAP is administratief goed uitvoerbaar. Keuzes die te ingewikkeld c.q. te kwetsbaar zijn, zijn niet in IKAP opgenomen. Daarnaast is vastgelegd dat de gemaakte keuzes onherroepelijk zijn.
- IKAP is klantvriendelijk. Het is eenvoudig toegankelijk en zodanig ingericht dat de te maken keuzes en de gevolgen van die keuzes voor zowel de werknemer als de manager inzichtelijk zijn.
- IKAP houdt rekening met de fiscale mogelijkheden en blijft binnen de fiscale en andere wettelijke grenzen (bijv. het wettelijk minimumloon).
- IKAP doet geen afbreuk aan bestaande beleidsdoelstellingen zoals bijv. geformuleerd in het seniorenbeleid, het arbeidsomstandighedenbeleid of het beleid, gericht op de bevordering van het openbaar vervoer. Dit betekent o.a. dat er geen keuzemogelijkheden zijn die eerder volledig vervroegd uittreden stimuleren of de werkdruk vergroten en dat niet is voorzien in een auto van de zaak in ruil voor andere arbeidsvoorwaarden.
- Inzet van bronnen voor bedrijfsfitness en telewerken thuis is pas mogelijk als recht op die voorzieningen bestaat.

## Hoofdlijnen van IKAP

IKAP geeft de werknemer het recht om binnen bepaalde grenzen zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. Daarbij wordt hem de mogelijkheid geboden om meer of minder te werken en om een aantal rechtspositionele aanspraken in te zetten voor alternatieve bestedingen die betrokkene op grond van belastingwetgeving voordeel oplevert. Deelname aan IKAP geschiedt op basis van vrijwilligheid. Voor wie daarvan geen gebruik maakt blijft het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket ongewijzigd in stand. IKAP betreft een ruilmodel waarin bepaalde bronnen kunnen worden ingezet voor bepaalde doelen.
IKAP biedt de ambtenaar jaarlijks de volgende keuzemogelijkheden.

a. Een hoger inkomen in ruil voor:
   - meer uren werken;
   - vermindering van de aanspraak op algemeen verlof.

b. Meer vrije tijd in ruil voor minder inkomen;
c. Minder inkomen en/of verlof in ruil voor de volgende bestemmingen:
   - bedrijfsfitness
   - een fiets voor het woon/werkverkeer en een fietsverzekering
   - de inrichting van een telewerkruimte
   - openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt
   - vakbondscontributies.

Het betreft een limitatieve opsomming van de bronnen en doelen. Wel kunnen provincies in het lokaal Georganiseerd Overleg met de bonden afspraken maken over extra keuzemogelijkheden.

## IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering

Bepaalde keuzes in IKAP hebben betekenis voor de bedrijfsvoering. Dat betreft de mogelijkheid om tijd en geld tegen elkaar uit te ruilen. Daarbij gaat het immers om meer en minder werken. Bij keuzes om inkomen of verlof in te zetten voor fiscaal aantrekkelijke doelen zal de bedrijfsvoering niet in het geding zijn.
Gelet op de gevolgen voor de bedrijfsvoering zijn de uitruilmogelijkheden tussen tijd en geld niet onbeperkt. Per kalenderjaar kunnen maximaal 108 uren minder worden gewerkt en maximaal 108 uren meer worden gewerkt (voor deeltijders zijn de maxima naar rato).
IKAP geeft met het oog op de bedrijfsvoering geen absoluut recht op uitruil tussen tijd en geld binnen het aangegeven maximum. De leidinggevende kan een aanvraag weigeren ingeval een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Daarbij is aangesloten bij de criteria die gelden in de Wet aanpassing arbeidsduur welke de werknemer een geclausuleerd (wettelijk) recht geeft op vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur.
Bij inzet van tijd voor geld (= meer werken) is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen van:

1. financiële of organisatorische aard;
2. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of
3. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting ontoereikend is.

Het betreft hier geen limitatieve opsomming. Ook ernstige schade aan andere economische, technische of operationele belangen kan reden zijn tot afwijzing van een aanvraag. Voorbeelden van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn ook:

- schadelijkheid voor de gezondheid (bijv. bij een hoge verzuimfrequentie)
- bij oneigenlijk gebruik (bijv. als de werknemer gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is);
- In geval van disfunctioneren van de werknemer, waarbij uiteraard wel voorwaarde is dat betrokkene op de hoogte is van de ontevredenheid over zijn functioneren en daarover een behoorlijk gedocumenteerd dossier is bijgehouden.

Bij inzet van geld voor tijd (= minder werken) is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen:

1. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
2. op het gebied van de veiligheid; of
3. van rooster`-technische aard.

Ook hier betreft het geen limitatieve opsomming en kan afwijzing van een aanvraag ook plaatsvinden als andere economische, technische of operationele belangen ernstig worden geschaad. Zo kan het zijn dat werkruimtes of apparatuur minder worden benut doordat de werknemer minder aanwezig is. Afwijzing van de aanvraag kan in dat geval als toewijzing zou leiden tot ernstige economische of operationele problemen. De aanwezigheid van (aanzienlijke) verlofstuwmeren kan een grond zijn voor afwijzing van een aanvraag om minder te gaan werken.
De aanvraag voor meer of minder werken kan eenmaal per jaar worden gedaan. De aanvraag moet vóór 1 november van het voorafgaande jaar zijn ingediend. De ambtenaar kan ook gedurende het

kalenderjaar de aanvraag voor meer of minder werken indienen dan wel (eenmalig) om herziening van de gemaakte afspraken over meer of minder werken vragen. Voorwaarde is dat de gemaakte (herziene) keuze nog in hetzelfde kalenderjaar is te verwerken. De overige keuzes kunnen maandelijks worden gemaakt, vóór de sluitingsdatum van de salarisverwerking.
Eenmaal gemaakte keuzes kunnen niet worden herroepen of gewijzigd. De beslissingen op de aanvragen voor meer of minder uren werken worden genomen binnen vier weken na 1 november. Hierdoor beschikt de manager tijdig over een totaalbeeld van alle aanvragen voor het nieuwe kalenderjaar binnen zijn organisatie-eenheid. Op basis van dit totaalbeeld zal de manager moeten kunnen aangeven of de keuzes kunnen worden gehonoreerd en welke maatregelen hij moet treffen om een goede uitvoering van taken te waarborgen en de werklast evenwichtig te verdelen.
Het personeelsinformatiesysteem moet daarop zijn afgestemd. Bij het maken van resultaatafspraken in het planningsgesprek met de werknemer zal moeten worden uitgegaan van de feitelijke werktijd en de verlofafspraken die in het kader van IKAP zijn gemaakt. Er zullen duidelijke afspraken moeten worden gemaakt over de werktijdregeling die zal gaan gelden.

**De fiscale aspecten van IKAP en de gevolgen voor de loonheffing, sociale zekerheid, pensioenen en andere rechtspositionele aanspraken**

1.Fiscale aspecten
De IKAP-doelen van artikel 8 zijn onder de Werkkostenregeling (WKR) dezelfde gebleven. De meeste zijn onder de WKR geen gerichte vrijstelling of nihil-waardering. Dat betreffen de fiets, de vakbondscontributie, de inrichting van een telewerkruimte en de bedrijfsfitness buiten de werkplek. Betalingen voor deze IKAP-doelen zijn eindheffingsloon en vallen onder de forfaitaire ruimte van de WKR.

2.Gevolgen voor de sociale zekerheid
Gebruik van IKAP kan gevolgen hebben voor de berekening van het dagloon en de hoogte van de uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid. Zo kan het inzetten van salaris, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering en het minder uren werken leiden tot een lagere (bovenwettelijke) WAO/WIA-uitkering of WW-uitkering. Een vergoeding voor meer gewerkte uren wordt bij de bepaling van het dagloon in het kader van de WAO/WIA en de WW meegenomen.

3.Gevolgen voor het pensioen
Inruil van loonbestanddelen leidt in beginsel tot een verlaging van het pensioengevend loon.
De staatssecretaris van Financiën keurt echter onder voorwaarden goed dat pensioenopbouw hierover toch mogelijk is. Zie het besluit van 9 september 2010, DGB2010/ 2733M. De provinciale IKAP-regeling voldoet aan deze voorwaarden.

4. Gevolgen voor andere rechtspositionele aanspraken
   a. De vergoeding voor meer uren werken en vermindering van het algemeen verlof wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en heeft daardoor ook geen gevolgen voor de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en andere aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn geen gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken zoals het aantal uren vakantieverlof.
   b. Minder uren werken wordt door de ambtenaar betaald via een inhouding op het salaris. Het salaris en de bezoldiging blijven ongewijzigd. Daardoor zijn er ook geen gevolgen voor de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en andere aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn evenmin gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken zoals het aantal uren vakantieverlof.
   c. De vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering worden niet aangemerkt als salaris of bezoldiging. Inzet van deze bronnen heeft dan ook geen gevolgen voor aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken en heeft ook geen consequenties voor andere rechtspositionele aanspraken.

## ARTIKELGEWIJZE TOELICHTING

### Artikel 2 Recht op keuzen in het arbeidsvoorwaardenpakket

Dit artikel vormt de kern van IKAP: het recht om (binnen de grenzen van de regeling) zelf keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket te maken.

### Artikel 3 Aanvraag keuze(n)

Keuzen voor meer en minder uren werken en voor vermindering van algemeen verlof (zie artikelen 5 t/m 7) kunnen eenmaal per jaar (vóór 1 november) worden gemaakt en eenmaal (bijvoorbeeld vanwege veranderde omstandigheden of andere wensen) worden herzien (vóór 1 juli). Keuzen voor de fiscaal aantrekkelijke bestemmingen zoals die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling (artikel 8) kunnen maandelijks worden gemaakt (aanvraag twee maanden vóór de salaristechnische uitvoering van de keuze).
Aanvragen kunnen slechts worden afgewezen bij zwaarwegende bedrijfs- of dienst- belangen. In de algemene toelichting is uitvoerig aangegeven wat dit inhoudt bij aanvragen om meer of minder te werken of het algemeen verlof te verminderen. Bij aanvragen om uitruil voor fiscaal aantrekkelijke bestemmingen zoals die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling spelen overwegingen van bedrijfsvoering niet of nauwelijks. Bij deze aanvragen zal vooral worden bekeken of aan alle

voorwaarden zoals die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling is voldaan. Beslissingen op de aanvragen hebben betrekking op een bepaald kalenderjaar. Aan toewijzing van een aanvraag kan de ambtenaar geen rechten voor volgende jaren ontlenen.

**Artikel 4 Algemene voorwaarden**

Dit artikel bevat een aantal algemene voorwaarden voor deelname aan IKAP. Op de in het eerste lid genoemde voorwaarde is reeds ingegaan in de algemene toelichting.
In beginsel kan elke keuze worden gemaakt. Er zijn echter beperkingen. Zo zijn aan elkaar tegengestelde keuzes uitgesloten. De ambtenaar kan bijvoorbeeld niet kiezen voor zowel minder als meer uren werken in het zelfde kalenderjaar. De uitsluiting van tegengestelde keuzes is geregeld in het derde lid.
Ten behoeve van de administratieve uitvoerbaarheid is voor de berekening van de vergoeding voor meer gewerkte uren en minder uren algemeen verlof en voor de berekening van de inhouding van minder uren werken uitgegaan van het salaris per uur op een vaste peildatum. Latere wijzigingen in het salaris hebben geen gevolgen, zelfs niet als die terugwerken tot en met de peildatum. Dat is in het vierde lid geregeld. Omwille van de administratieve uitvoerbaarheid is voor IKAP ook een minimumwaarde aan de keuze(n) gesteld (tweede lid).

**Artikel 5 en 7 Meer uren werken en vermindering algemeen verlof**

De ambtenaar kan worden toegestaan meer te gaan werken. Dat kan via artikel 5 (meer uren werken) en/of via artikel 7 (vermindering/verkoop algemeen verlof). Het totaal aantal extra uren bedraagt ten hoogste 108 uren (= 3 weken van 36 uur) als men gemiddeld 36 of meer uren per week werkt. Bij deeltijdarbeid en tussentijdse indiensttreding is dit naar rato minder.
Bij verkoop van algemeen verlof moeten er voor het betreffende kalenderjaar minimaal 4 weken algemeen verlof resteren. Dat is bij een volledige functie (4x36=) 144 uren.
Uitgaande van 180 uur algemeen verlof in een kalenderjaar betekent dit dus dat de ambtenaar in beginsel maximaal 36 uur algemeen verlof kan verkopen (180-144). Dat kan meer zijn als de ambtenaar nog algemeen verlof uit eerder jaren heet staan. Hij kan echter nooit meer dan 108 uren algemeen verlof verkopen. Dat is alleen in situaties waarin de ambtenaar inclusief verlofstuwmeer nog (108+144=) 252 uren of meer aan algemeen verlof heeft staan. In dat geval is er geen mogelijkheid meer voor meer uren werken op grond van artikel 5. Indien de ambtenaar 36 uur algemeen verlof heeft verkocht kan hij in aanvulling hierop nog kiezen voor (108-36=) 72 uur meer werken op grond van artikel 5.
De keuze voor meer werken mag er niet toe leiden dat de ambtenaar meer dan gemiddeld 40 uur per week werkt. Dat kan het geval zijn als meer werken voor korte tijd wordt gevraagd (in plaats van over het hele jaar) of als de ambtenaar al met toepassing van artikel D.1, vijfde lid, van de CAP meer dan gemiddeld 36 uur per week werkt. De bovengrens van gemiddeld 40 uur per week is geregeld in het derde lid.
De vergoeding voor meer uren werken wordt maandelijks via het salaris uitbetaald in de periode waarin er meer wordt gewerkt. De vergoeding voor minder uren algemeen verlof wordt in een keer uitbetaald. De vergoedingen kunnen ook worden ingezet voor de IKAP-doelen van artikel 8.

**Artikel 6 Minder uren werken**

De ambtenaar kan worden toegestaan in een kalenderjaar maximaal 108 uur minder te gaan werken (= 3 weken van 36 uur) als men gemiddeld 36 of meer uren per week werkt. Bij deeltijdarbeid en tussentijdse indiensttreding is dit maximum naar rato minder. De formele arbeidsduur blijft ongewijzigd. Het verschuldigde bedrag zal op het salaris worden ingehouden in de periode waarin minder is gewerkt. Minder werken kan niet worden gerealiseerd door uitbreiding van het algemeen verlof.

**Artikel 8 Afzien van aanspraken voor vrije vergoedingen, verstrekkingen of eindheffingsloon**

De ambtenaar kan (maximaal 10% van zijn jaar)salaris inzetten voor de navolgende doelen: bedrijfsfitness; een fiets voor het woon/werkverkeer en een fietsverzekering; de inrichting van een telewerkruimte; openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt en de vakbondscontributies. Het betreft een limitatieve opsomming. Provincies kunnen in het Georganiseerd Overleg afspraken maken over andere keuzemogelijkheden.
Over de fiscale aspecten is hierboven in de algemene toelichting ingegaan. In het tweede lid is geregeld dat de fiscale voorwaarden die golden direct vóór invoering van de Werkkostenregeling gehandhaafd blijven. Vooral voor de IKAP-fiets golden enkele specifieke voorwaarden, onder andere aanschaf van een fiets in drie kalenderjaren, maximale fiscale vergoeding van € 749 en gebruik van de fiets op meer dan de helft van de dagen dat de ambtenaar naar het werk fietst. Deze voorwaarden blijven dus van toepassing.

**Inzet van salaris wordt beperkt tot 10% van het jaarsalaris. Dat wordt, gelet op de gevolgen voor de WW en WAO/WIA, reëel geacht. Bij inzet van salaris en andere inkomensbestanddelen zal uiteraard rekening worden gehouden met het voor de ambtenaar geldende wettelijke minimumloon.**

**Artikel 9 Inhouding, verrekening of uitbetaling**

Indien de ambtenaar aan wie een belastingvrije vergoeding is uitbetaald, de originele op naam gestelde aankoopnota’s niet binnen de daarvoor gestelde termijn overlegt is de sanctie dat over die vergoeding alsnog loonheffing en sociale premies worden ingehouden.
In het tweede t/m vierde lid zijn bepalingen opgenomen over verrekening en uitbetaling in situaties waarin de IKAP- aanvraag niet meer volledig binnen het kalenderjaar kan worden uitgevoerd.

**Artikel 10 Meldingsplicht en verhaal loonheffing**
In het kader van IKAP kan de ambtenaar een aantal rechtspositionele aanspraken inzetten voor alternatieve doelen die een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van een netto uitbetaling. Dit betekent wel dat aan de uitvoeringsregelingen van de Belastingdienst moet zijn voldaan.
Indien blijkt dat de ambtenaar zich niet aan die voorschriften houdt (bijv. de fiets wordt niet voor woon/werkverkeer gebruikt of de originele OV-abonnementen worden niet ingeleverd) vervalt de fiscale begunstiging en volgt naheffing. In dat geval vindt doorbelasting plaats naar de ambtenaar.
Het is dus noodzakelijk ontwikkelingen die van belang zijn voor de uitvoering van de regeling zo snel mogelijk met de werkgever te bespreken en vast te stellen of de gemaakte afspraken in stand kunnen blijven. Dan kunnen tijdig gepaste maatregelen worden getroffen en is er geen reden achteraf correcties door te voeren.

**Artikel 11 Hardheidsclausule**
In bijzondere omstandigheden zou van deze hardheidsclausule gebruik gemaakt kunnen worden.
De integrale nieuwe tekst van de IKAP-REGELING PROVINCIES wordt in een afzonderlijk provinciaal blad geplaatst.

**Artikel III**
De integrale nieuwe tekst van de IKAP-regeling provincies wordt in een afzonderlijk provinciaal blad geplaatst.

**Artikel IV**
Dit besluit treedt in werking op de dag na die van uitgifte van het Provinciaal Blad waarin het is geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2015.
Gedeputeerde Staten voornoemd, drs. Th.J.F.M. Bovens, voorzitter
mr. A.C.J.M. de Kroon, secretaris